

**PENGELOLAAN ETOS KERJA GURU
DI SD NEGERI 04 BEJEN KARANGANYAR**

NASKAH PUBLIKASI

**Disusun dan Diajukan untuk Memenuhi Syarat Memperoleh Gelar
Magister Konsentrasi Manajemen Pendidikan Dasar
Program Pascasarjana
Universitas Muhammadiyah Surakarta**



**Oleh :
Astuti Widyaningsih
NIM : Q 100130077**

**MAGISTER MANAJEMEN PENDIDIKAN
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA
2015**

NASKAH PUBLIKASI

PENGELOLAAN ETOS KERJA GURU DI SD NEGERI 04 BEJEN KARANGANYAR

Telah disetujui oleh :

Pembimbing,

A handwritten signature in blue ink, consisting of a series of loops and a long horizontal stroke, representing the signature of Prof. Dr. Utama, M.Pd.

Prof. Dr. Utama, M.Pd.

**MAGISTER MANAJEMEN PENDIDIKAN
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA
2015**

PENGELOLAAN ETOS KERJA GURU DI SD NEGERI 04 BEJEN KARANGANYAR

Oleh :

Astuti Widyaningsih¹, Sutama²,

¹) Mahasiswa Program Magister Manajemen Pendidikan Pascasarjana UMS Surakarta;

²) Dosen Program Magister Manajemen Pendidikan Pascasarjana UMS Surakarta;
astutiwidyaningsih@yahoo.com

Abstract

The study aims to describe 1) Planning the work ethic of teachers in primary schools 04 Bejen Karanganyar; 2) Implementation the work ethic of teachers in Public Primary Schools 04 Bejen Karanganyar; 3) Evaluating the work ethic of teachers in Public Primary Schools 04 Bejen Karanganyar. This type of research is qualitative. The research approach uses phenomenology. Subjects were principals and teachers. Methods of data collection using in-depth interviews, observation and documentation. Data were analyzed using interactive analysis. Results of the study are: 1) Planning the work ethic of teachers in Public Primary Schools 04 Bejen Karanganyar arranged in the work plan of the school and entered the stage of collective learning activities and become a shared commitment between peer teachers and principals are supported by related parties such as superintendent of education; 2) Implementation the work ethic of teachers in Public Primary Schools 04 Bejen Karanganyar can be shown from the perspective of teachers, attitudes, as well as the spirit of teachers in understanding the real meaning of work. In practice, the teaching of which is shown from the spirit, disciplined attitude toward work time, collaboration with colleagues; 3) Evaluating the work ethic of teachers in Public Primary Schools 04 Bejen Karanganyar more revealing aspects of cooperation and supervision in a structured and continuous, which can be implemented through supervision in learning, controlling and setting work hours effectively, development potential and ability of teachers who can maximize devotion and competitions in carrying out the profession.

Keyword : ethic, management, teachers, work

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini mendeskripsikan 1) Perencanaan etos kerja guru di SD Negeri 04 Bejen Karanganyar; 2) Pelaksanaan etos kerja guru di SD Negeri 04 Bejen Karanganyar; 3) Penilaian etos kerja guru di SD Negeri 04 Bejen Karanganyar. Jenis penelitian adalah kualitatif. Pendekatan penelitian menggunakan fenomenologi. Subjek penelitian adalah kepala sekolah dan guru. Metode pengumpulan data menggunakan wawancara mendalam, observasi dan dokumentasi. Teknik analisis data menggunakan analisis interaktif. Hasil penelitian yaitu : 1) Perencanaan etos kerja guru di SD Negeri 04 Bejen Karanganyar disusun dalam rencana kerja sekolah dan dimasukkan dalam tahapan kegiatan pembelajaran secara kolektif dan menjadi komitmen bersama antara teman sejawat guru dan kepala sekolah yang didukung dengan pihak terkait seperti pengawas pendidikan; 2) Pelaksanaan etos kerja guru di SD Negeri 04 Bejen Karanganyar dapat ditunjukkan dari cara pandang guru, sikap, serta semangat guru dalam memahami arti kerja yang sebenarnya. Dalam penerapannya, diantaranya ditunjukkan dari semangat mengajar, sikap disiplin terhadap waktu kerja, kerja sama dengan rekan sejawat; 3) Penilaian etos kerja guru di SD Negeri 04 Bejen Karanganyar lebih menampakkan aspek kerjasama dan pengawasan yang terstruktur dan berkesinambungan, yang dapat dilaksanakan melalui supervisi dalam pembelajaran, penertiban dan pengaturan jam kerja secara

efektif, pembinaan potensi dan kemampuan guru yang dapat memaksimalkan pengabdian dan kompetisi dalam menjalankan profesi.

Kata kunci : etos, guru, kerja, pengelolaan

Pendahuluan

Etos kerja dikatakan sebagai faktor penentu dari keberhasilan individu, kelompok, institusi dan juga yang terluas ialah bangsa dalam mencapai tujuannya. Pada pelaksanaan administrasi publik juga dipengaruhi oleh etos kerja yang dimiliki oleh pejabat-pejabat publik dalam tugasnya menyelenggarakan kebutuhan masyarakat. Etos kerja merupakan sesuatu hal utama dalam melaksanakan pekerjaan untuk mencapai keunggulan budi dan keunggulan karakter yang menghasilkan kerja dan kinerja yang unggul pula. Tentunya, keunggulan tersebut berasal dari buah ketekunan seorang manusia Mahakarya. Kemampuan menghayati pekerjaan menjadi sangat penting sebagai upaya menciptakan keunggulan. Intinya, bahwa saat kita melakukan suatu pekerjaan maka hakikatnya kita sedang melakukan suatu proses pelayanan. Menghayati pekerjaan sebagai pelayanan memerlukan kemampuan transendensi yang bersifat melampaui ruang gerak manusia yang kecil. Hal ini semua dapat terlihat dan tertuang dalam etos kerja.

Menurut Sinamo (2011) etos kerja dapat diartikan sebagai konsep tentang kerja atau paradigma kerja yang diyakini oleh seseorang atau sekelompok orang sebagai baik dan benar yang diwujudkannyatakan melalui perilaku kerja mereka secara khas. Menurut Tasmara (2010) etos kerja adalah totalitas kepribadian dirinya serta caranya mengekspresikan, memandang, meyakini dan memberikan makna ada sesuatu, yang mendorong dirinya untuk bertindak dan meraih amal yang optimal sehingga pola hubungan antara manusia dengan dirinya dan antara manusia dengan makhluk lainnya dapat terjalin dengan baik.

Kenyataan yang terjadi masih ditemukan beberapa kendala dan kesenjangan di antara guru pada semua mata pelajaran di SD Negeri 04 Bejen Karanganyar terutama dalam memanfaatkan media teknologi informasi dalam pelaksanaan pembelajaran, keterampilan dan kemampuan guru dalam pembelajaran, pemanfaatan media pembelajaran, penilaian hasil pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, dan sebagainya, namun demikian, kepala sekolah telah berupaya maksimal untuk meminimalisir keterbatasan dan kekurangan tersebut, yaitu di antaranya melalui kolaborasi teman sejawat dalam mengoptimalkan pembelajaran.

Tujuan umum peneliti untuk mendeskripsikan pengelolaan etos kerja guru di SD Negeri 04 Bejen Karanganyar. Tujuan khusus yang ingin dicapai dalam penelitian ini, adalah ingin mendeskripsikan tentang: a) Perencanaan etos kerja guru di SD Negeri 04 Bejen Karanganyar; b) Pelaksanaan etos kerja guru di SD Negeri 04 Bejen Karanganyar; c) Penilaian etos kerja guru di SD Negeri 04 Bejen Karanganyar.

Metode Penelitian

Jenis penelitian adalah kualitatif Lokasi penelitian di SD Negeri 04 Bejen Karanganyar. Penelitian kualitatif memiliki karakteristik berupa latar alamiah merupakan sumber data langsung dan peneliti merupakan instrumen kunci dalam penelitian (Sutama, 2010). Pendekatan penelitian fenomenologi. Subjek penelitian adalah kepala sekolah dan guru Metode pengumpulan data menggunakan wawancara mendalam, observasi dan dokumentasi. Jenis data dalam penelitian ini adalah data kualitatif. Keabsahan data menggunakan pengamatan secara terus menerus, triangulasi data. teknik pemeriksaan keabsahan data yang memanfaatkan sesuatu yang lain di luar data itu untuk keperluan pengecekan atau sebagai pembanding data yang diperoleh melalui wawancara, untuk memperoleh standar kepercayaan data yang diperoleh dengan jalan melakukan pengecekan data, cek ulang, dan cek silang pada dua atau lebih informasi, dan membicarakan dengan orang lain (rekan-rekan sejawat yang banyak mengetahui dan memahami masalah yang diteliti) dengan cara mengekspos hasil sementara atau hasil akhir hingga pemeriksaan keabsahan data.

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Perencanaan etos kerja guru di SD Negeri 04 Bejen Karanganyar

Hasil temuan penelitian ini menunjukkan bahwa perencanaan etos kerja guru di SD Negeri 04 Bejen Karanganyar dituangkan dalam bentuk rencana pembelajaran. Guru yang efektif dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya akan terlebih dahulu menyusun rencana pembelajaran yang matang dengan tujuan agar pelaksanaan pembelajaran dapat berhasil sesuai dengan tujuan.

Hasil penelitian Wubbels, Brok, Tartwijk, & Levy (2010) tentang *"Interpersonal Relationships in Education: An Overview of Contemporary Research"*. bahwa pada tanggal 28-29 April 2010, lebih dari 90 peneliti dan pendidik/guru lebih dari sepuluh negara berkumpul di Boulder, Colorado, untuk pertama kalinya berlangsung Konferensi Internasional Hubungan Interpersonal dalam Pendidikan membuktikan bahwa

hubungan antara etos kerja guru dengan kinerja dan bersama murid yang positif sangat memberikan kontribusi kepada siswa dalam belajarnya. Pendidik/ guru, orang tua dan siswa memahami bahwa mempunyai suatu masalah hubungan yang dapat merugikan hasil belajar siswa dan pengembangan potensi siswa.

Dalam perencanaan etos kerja guru, lingkungan belajar yang produktif yang ditandai dengan dukungan dan interaksi dengan seluruh kelas: guru dengan siswa dan siswa dengan siswa. Demikian pula, belajar tumbuh dengan baik ketika kepala sekolah memfasilitasi guru dan budaya sekolah yang nyaman dan aman. Berbagai perspektif penelitian membantu menjelaskan bagaimana hubungan etos kerja dengan lingkungan belajar yang konstruktif ini dapat dikembangkan dan berkelanjutan. Kontribusi berasal dari psikologi pendidikan dan sosial, penelitian efektivitas etos kerja guru dan sekolah, komunikasi dan penelitian, dan antara bidang lainnya. Baru-baru ini, perkembangan seperti sistem teori dinamis telah menambahkan arah sering berdampak spektakuler. Sementara pentingnya etos kerja dengan hubungan interpersonal dalam pendidikan dan peningkatan mutu sumber daya manusia.

Hasil penelitian Agcas (2012) tentang *"Getting a Teaching Job"*, menegaskan bahwa perencanaan etos kerja pada dasarnya merupakan suatu upaya yang bersifat wajib dilakukan oleh setiap guru, kepala sekolah maupun staf administrasi. Usaha untuk mengembangkan etos kerja guru terfokus pada peningkatan produktifitas mengajar yang dilakukan oleh guru di sekolah

Perencanaan etos kerja mengehdnaki adanya keseriusan dan semangat bekerja secara maksimal, melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sebagai pekerja yang mampu memberikan kontribusi terhadap lembaganya, seseorang pekerja harus disiplin, taaat aturan, dan memiliki produktivitas yang tinggi. Hasil penelitian Dex & Sith (2002) tentang *"The Nature And Pattern Of Family-Friendly Employment Policies In Britain"*, menyatakan bahwa pelaksanaan etos kerja membuat kita bisa bekerja sepenuh hati dan menjauhi tindakan tercela, misalnya mangkir kerja, tidak disiplin, tidak memenuhi tanggung jawabnya sebagai tenaga kerja atau pekerja.

Perencanaan etos kerja memerlukan komitmen yang tinggi, maka dalam suatu organisasi perencanaan etos kerja menjadi program penting dan utama dalam memaksimalkan organisasi sebagai wahana pengembangan dan penerapan potensi diri sumber daya manusia, karena di dalamnya banyak masalah, maka harus dicarikan solusinya. Hasil penelitian Fincham, Rhodes, Hellriegel, Slocum, & Woodman (2000) tentang *"Organisational Culture"*. menyatakan bahwa dalam hidup, kadang kita memang harus melakukan banyak hal atau pekerjaan yang didukung etos kerja yang

tinggi. Dalam dunia kerja, banyak masalah yang bisa tampil dalam berbagai macam bentuk. Gaji yang kecil, teman kerja yang tidak menyenangkan, atasan yang kurang empatik, dan masih banyak lagi. Namun, justru dari sini kita akan ditempa untuk menjadi lebih berdaya tahan

Untuk memperkuat etos kerja dalam suatu organisasi, perlu didukung dengan kesadaran dan keehatan yang tinggi, sehingga dapat memperoleh hasil yang lebih baik, bermutu, dan bermakna, mampu memperkuat organisasi atau kelembagaan, mampu berkompetisi dengan organisasi atau lembaga lainnya. Hasil penelitian Hebson, Grimshaw, Marchington, & Cooke (2002) tentang *“PPPs and Ethos Sector : Case Studi Evidence from the Health and Local Authority Sectors”*, menyatakan bahwa perencanaan etos kerja harus didukung kesadaran dan kesehatan yang memadai, sehingga diperoleh hasil kinerja yang tinggi dan bermakna.

Hasil pembahasan tersebut dapat ditegaskan bahwa perencanaan etos kerja guru perlu disusun dalam rencana kerja sekolah dan dimasukkan dalam tahapan kegiatan pembelajaran secara kolektif dan menjadi komitmen bersama antara teman sejawat guru dan kepala sekolah yang didukung dengan pihak terkait seperti pengawas pendidikan

Pelaksanaan etos kerja di SD Negeri 04 Bejen Karanganyar

Pelaksanaan etos kerja di SD Negeri 04 Bejen Karanganyar, guru dalam menyelenggarakan pembelajaran, meliputi: 1) memahami prinsip perancangan pembelajaran yang mendidik; 2) mengembangkan rancangan-rancangan pembelajaran yang mendidik; 3) menyusun rancangan pembelajaran yang lengkap, baik untuk kegiatan di dalam kelas, laboratorium maupun di lapangan; 4) tugas pokok dan fungsinya yang mendidik di dalam kelas, di laboratorium, dan di lapangan dengan memperhatikan standar keamanan yang dipersyaratkan; 5) menggunakan media pembelajaran dan sumber belajar yang relevan dengan karakteristik peserta didik dan mata pelajaran yang diampu untuk mencapai tujuan pembelajaran secara utuh; 6) mengambil keputusan transaksional dalam pembelajaran yang diampu sesuai dengan situasi yang berkembang.

Pelaksanaan etos kerja di SD Negeri 04 Bejen Karanganyar melalui pembelajaran adalah proses interaksi peserta didik dengan guru dan sumber belajar misalnya materi ajar dan nilai karakter pada suatu lingkungan belajar yang meliputi guru dan peserta didik yang saling bertukar informasi, maka perlunya implementasi etos kerja guru dalam pembelajaran di SD Negeri 04 Bejen Karanganyar harus selalu

ditinjau kembali setiap semester sekali dalam upaya mengakomodasi unjuk kerja, partisipasi peserta didik, tingkatan indikator dan materi ajar serta nilai karakter sesuai dengan kebutuhan peserta didik. Etos kerja guru dalam aspek kesinambungan penyempurnaan silabus dan rencana pelaksanaan pembelajaran selalu disusun dan dikembangkan menyesuaikan perkembangan dan kebutuhan peserta didik, guru harus memiliki semangat kerja yang tinggi,

Guru di dalam melaksanakan profesinya atau tugas pokok dan fungsinya sebagai pendidik, berupaya untuk memberikan pelayanan yang maksimal kepada peserta didik. Hasil penelitian Amanda (2010) tentang "*Ethics and Human Resource Management*", menyatakan bahwa dalam pelaksanaan etos kerja memuat semangat untuk menjunjung tinggi mutu pekerjaan, menjaga harga diri dalam melaksanakan pekerjaan, dan keinginan untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat melalui pekerjaan atau karya profesionalnya.

Semua pekerjaan membutuhkan pengabdian dan kesadaran yang tinggi, dilandasi kesadaran dan kemauan yang baik dalam tindakan, sehingga memperoleh kebermaknaan dalam materi dan mental spiritual. Hasil penelitian Barman (2008) tentang "*Indian Ethos & Values in Modern Management*", menyatakan bahwa semua pekerjaan adalah kesempatan untuk berbuat baik kepada dunia dan dengan demikian mendapatkan material dan spiritual dalam hidup kita.

Setiap professional selalu berusaha untuk mewujudkan tindakan berupa etos kerja yang kuat, bermutu tinggi, dan memberikan kontribusi yang positif terhadap organisasinya, bekerja sesuai dengan kompetensinya. Hasil penelitian Beason (2001) tentang. "*Ethos and Error: How Business People React to Errors*", menyatakan bahwa dengan etos kerja setiap professional yang baik tidak akan menyerahkan hasil karya yang berkualitas rendah, seseorang pekerja akan melakukan segala hal yang mungkin dilakukannya untuk menjunjung tinggi harga dirinya. Kalau ia merasa bahwa suatu pekerjaan terletak di luar kemampuannya, maka ia akan menolak melakukan pekerjaan itu

Etos kerja menuntut seseorang atau sekelompok orang yang tergabung dalam dunia pekerjaan untuk bekerja secara baik dan benar, memberikan manfaat yang nyata bukan hanya untuk dirinya sendiri, tetapi untuk semua orang, baik di dalam organisasinya maupun di luar organisasinya. Hasil penelitian Butter & Hermanns (2006). "*Impact of Experienced Professionalism on Professional Culture in Probation*", menyatakan bahwa dalam melaksanakan etos kerja harus dapat memberikan keyakinan yang berfungsi sebagai panduan tingkah laku bagi

seseorang, sekelompok, atau institusi. Jadi, etos kerja dapat diartikan sebagai doktrin tentang kerja yang diyakini oleh seseorang atau sekelompok orang sebagai baik dan benar yang mewujudkan nyata secara khas dalam perilaku kerja mereka

Pelaksanaan etos kerja guru didasari oleh semangat dan nilai-nilai tertentu yang menjaiwai dan dijiwai oleh kesadaran dan tindakan nyata. Hasil penelitian CEP (2012) tentang *“Developing and Assessing School Culture A New Level of Accountability for Schools”*, menyatakan bahwa etos kerja sebagai semangat kerja yang didasari oleh nilai-nilai atau norma-norma tertentu yang dimiliki oleh masyarakat untuk mampu bekerja lebih baik guna memperoleh nilai hidup mereka. Etos kerja menentukan penilaian manusia yang diwujudkan dalam suatu pekerjaan

Pelaksanaan etos kerja di SD Negeri 04 Bejen Karanganyar dapat diwujudkan melalui suatu jalinan dan kerjasama antara kepala sekolah dan guru yang memiliki peranan penting dan strategis, yang diawali dengan kegiatan pembinaan dan berkolaborasi dengan pihak-pihak terkait, misalnya pengawas sekolah dan Dinas Pendidikan Kabupaten/ Kota setempat,

Salah satu faktor penentu dalam menunjang keberhasilan peningkatan mutu pendidikan adalah guru (pendidik). Guru merupakan sumber daya manusia yang berada di front paling depan tempat saat terjadinya interaksi belajar mengajar. Hal itu mengandung makna bahwa upaya meningkatkan mutu pendidikan harus dimulai dari guru dan tenaga kependidikan lainnya. Dalam mengoptimalkan kinerja mengajar guru yakni dalam rangka melaksanakan tugas dan pekerjaannya, maka kepala sekolah yang berkualitas harus mampu mempengaruhi, menggerakkan, memotivasi, mengajak, mengarahkan, menasehati, membimbing, menyuruh, memerintahkan, melarang, dan bahkan memberikan sanksi, serta membina dalam rangka mencapai kinerja sekolah secara efektif dan efisien. Melalui pelaksanaan dan peningkatan etos kerja mengajar guru dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya, diharapkan prestasi kerja guru dapat mencapai hasil yang optimal

Penilaian etos kerja di SD Negeri 04 Bejen Karanganyar

Penilaian etos kerja dapat dilakukan melalui kegiatan: 1) memahami prinsip-prinsip penilaian dan evaluasi proses dan hasil erja sesuai dengan karakteristik tugas pokok dan fungsinya sebagai pendidik; 2) menentukan aspek-aspek proses dan hasil erjayang penting untuk dinilai dan dievaluasi; 3) menentukan prosedur penilaian dan evaluasi proses dan hasil belajar; 4) mengembangkan instrumen penilaian dan evaluasi proses dan hasil kerja; 5) mengadministrasikan penilaian proses dan hasil

erja; 6) menganalisis hasil penilaian proses dan hasil kerja untuk berbagai tujuan; 7) melakukan evaluasi proses dan hasil kerja.

Penilaian sangat dibutuhkan dalam setiap aspek kehidupan, khususnya dunia professional seperti dalam dunia pendidikan, maka evaluasi harus dilakukan, bahkan sering dilakukan agar mendapatkan gambaran nyata tentang pekerja atau pegawai yang handal. Hasil penelitian Kelso (2007) tentang *"Ethos Organizational Career Management Mode"* menyatakan bahwa penilaian sangat dibutuhkan dalam berbagai kegiatan kehidupan manusia sehari-hari, karena disadari atau tidak, sebenarnya evaluasi sudah sering dilakukan, baik untuk diri sendiri maupun kegiatan social lainnya. Hal ini dapat dilihat mulai dari berpakaian, setelah berpakaian ia sendiri di hadapan kaca apakah penampilannya sudah wajar atau belum. Guru sebagai sumber daya manusia atau ketenagaan yang ada di sekolah mempunyai peran yang sangat menentukan dan merupakan kunci keberhasilan dalam mencapai tujuan melalui pembelajaran.

Penilaian kinerja guru dapat dilakukan dengan penguasaan atau supervise yang teratur dan terjadwal dengan baik, misalnya setiap semester sekali atau dua kali dalam setahun. Hasil penelitian Macleod (2008) tentang *"Generation Y: Unlocking the Talent of Young Managers"*, menyatakan bahwa penilaian etos kerja dapat dilakukan melalui indikator peningkatan produktifitas melalui penumbuhan etos kerja. Tumbuhnya etos kerja akan memberikan suatu formulasi baru dalam meningkatkan potensi pribadi yang dimiliki oleh setiap guru di jenjang pendidikan formal

Dalam penilaian etos kerja pegawai khususnya guru, perlu melibatkan semua pihak terkait, termasuk masyarakat yang berperan melalui pengamatan dan masukan-masukannya tentang kondisi nyata guru dalam kehidupannya di masyarakat. Hasil penelitian Mulford (2003) tentang *"School Leaders: Changing Roles And Impact On Teacher And School Effectiveness"*, menyatakan bahwa penilaian etos kerja dapat menggalakkan partisipasi masyarakat, meningkatkan dan mendorong agar terjadi perubahan dalam masyarakat tentang tingkah laku, sikap serta psikologi masyarakat. Dampak dari etos kerja para guru yang ada dalam suatu lembaga pendidikan formal tidak lain adalah sebagaimana paparan tersebut diatas. Contoh yang positif terhadap masyarakat tentang cara dalam meningkatkan etos kerja yang diharapkan guru melalui pengamatan di lapangan, mengapa guru masih jam kerja sudah di rumah, atau sedang belanja di pasar.

Dalam penilaian etos kerja seseorang pegawai atau karyawan, khususnya dalam hal ini adalah guru berupaya untuk menumbuhkan kesadaran dan motivasi

yang tinggi dalam menjalankan pekerjaannya. Hasil penelitian Neanu (2012) tentang *"The Ethos of Cost Management"*, menyatakan bahwa penilaian etos kerja berupaya untuk menumbuhkan motifasi kerja, dari sudut pandang pekerja, kerja berarti pengorbanan, baik itu pengorbanan waktu senggang atau kenikmatan hidup lainnya, sementara itu upah merupakan ganti rugi dari segala pengorbanannya itu. Bagi guru, dimensi seperti yang diharapkan diatas sangat memberi peluang yang besar dalam meningkatkan etos kerjanya

Seseorang pekerja harus dievaluasi setiap periodiknya, misalnya dalam setiap tiga bulan sekali atau satu semester sekali, yang bertujuan untuk mengatur dan memertahankan kesinambungan produktivitasnya, sehingga mampu mencapai tujuan organisasi atau lembaga. Hasil penelitian Norris (2004) tentang *"Still a Public Service Ethos? Work Values, Experience, and Job Satisfaction Among Government Workers"*, menyatakan bahwa penilaian harus terus dilakukan secara teratur dan berkesinambungan untuk mendapatkan hasil yang diharapkan. Tanpa dilakukan secara teratur, mustahil suatu jenis pekerjaan dapat memberikan suatu peningkatan hasil dan kondusifitas pekerjaan dapat berjalan dengan baik. Upaya seperti ini perlu direalisasikan apabila tujuan-tujuan yang telah disepakati tercapai dalam suatu tatanan pekerjaan dalam rangka membentuk sikap mental dan etos kerja lebih bersifat produktif.

Dalam dunia kerja manapun dan dalam kelembagaan apapun membutuhkan penilaian etos kerja sumber daya manusia yang di dalamnya mencakup semua pegawai. Etos lebih lanjut diartikan sebagai kesanggupan memecahkan persoalan atau permasalahan yang dihadapi yang didalamnya terdapat cara pandang terhadap berbagai persoalan yang dihadapinya, misalnya cara pandang terhadap urusan dunia, pendidikan, pekerjaan dan yang lain-lain yang digeluti. Hasil penelitian Read Theory (2013) tentang *"Tooools of Persuasion: Reading Comprehension Assessment"*, menyatakan bahwa apa pun pekerjaan kita, entah pengusaha, pegawai kantor, guru sampai buruh kasar sekalipun. Dengan bekerja, setiap orang dapat mempertahankan hidup, agar dapat bekerja keras secara terus-menerus atau berkesinambungan harus memperhatikan etos kerjanya, dapat mendorong pandangan hidup yang khas dari suatu golongan sosial. Dan dalam etos kerja berarti terdapat watak dasar suatu masyarakat.

Dari pembahasan tersebut, pada intinya bahwa penilaian etos kerja di SD Negeri 04 Bejen Karanganyar lebih menampakkan aspek kerjasama dan pengawasan yang terstruktur dan berkesinambungan. Sebagai daya dukung keberhasilan

Indonesia di masa depan misalnya dalam membangun pendidikan kita ditentukan sebagian di antaranya adalah karena etos kerja yang kita miliki itu tinggi. Artinya etos kerja memberikan manfaat yang signifikan terhadap pencapaian prestasi kerja atau untuk unjuk kerja guru tinggi dan berkualitas. Penilaian etos kerja pada dasarnya merupakan suatu upaya yang bersifat wajib dilakukan oleh setiap guru, kepala sekolah maupun staf administrasi. Usaha untuk menilai etos kerja guru terfokus pada peningkatan produktifitas mengajar yang dilakukan oleh guru di sekolah

Simpulan

Hasil penelitian dan pembahasan tentang “Pengelolaan Etos Kerja Guru di SD Negeri 04 Bejen Karanganyar”, dapat disimpulkan sebagai berikut: 1) Perencanaan etos kerja di SD Negeri 04 Bejen Karanganyar disusun dalam rencana kerja sekolah dan dimasukkan dalam tahapan kegiatan pembelajaran secara kolektif dan menjadi komitmen bersama antara teman sejawat guru dan kepala sekolah yang didukung dengan pihak terkait seperti pengawas pendidikan. Bentuk perencanaan etos kerja dapat dituangkan dalam rancangan pembelajaran misalnya dalam tahap awal atau pendahuluan berupa apersepsi dan motivasi kepada peserta didik agar. 2) Pelaksanaan etos kerja di SD Negeri 04 Bejen Karanganyar dapat ditunjukkan dari cara pandang guru, sikap, serta semangat guru dalam memahami arti kerja yang sebenarnya. Dalam penerapannya, diantaranya ditunjukkan dari semangat mengajar, sikap disiplin terhadap waktu kerja, kerja sama dengan rekan sejawat. 3) Penilaian etos kerja di SD Negeri 04 Bejen Karanganyar lebih menampakkan aspek kerjasama dan pengawasan yang terstruktur dan berkesinambungan, yang dapat dilaksanakan melalui supervisi dalam pembelajaran, penertiban dan pengaturan jam kerja secara efektif, pembinaan potensi dan kemampuan guru yang dapat memaksimalkan pengabdian dan kompetisi dalam menjalankan pfofesinya.

Daftar Pustaka

- Agcas. 2012. “Getting a Teaching Job”. <https://www.kent.ac.uk/.pdf>
- Amanda A. 2010. “Ethics and Human Resource Management”. <http://www.nga.org.uk/-4.pdf.aspx>
- Andreas. 2009. Etos Kerja : Definisi, Fungsi dan Cara Menumbuhkan Etos Kerja. <http://jurnal-sdm.blogspot.com.html>.
- Barman H. 2008. “Indian Ethos & Values in Modern Management”. <http://himadri.cmsdu.org/documents/IndianEthos.pdf>
- Beason L. 2001. “Ethos and Error: How Business People React to Errors”. <http://faculty.winthrop.edu/kosterj/writ465/samples/beason.pdf>

- Butter R & Hermanns J. 2006. "Impact of Experienced Professionalism on Professional Culture in Probation". *European Journal of Experiment. University of Bucharest Vol. 3, No.3, 2011, pp 31 – 42 ISSN: 2006 – 2203*. <http://www.ejprob.ro>
- Dex S. & Sith C. 2002.. "The Nature And Pattern Of Family-Friendly Employment Policies In Britain". <http://www.jrf.org.uk/sites/files/jrf/jr116-family-friendly-employment.pdf>
- Fincham, R, Rhodes, P, Hellriegel, D., Slocum, J, & Woodman, WR. 2000. "Organisational Culture". <http://www.arunk.com/pdf/study%20material/Unit-21.pdf>
- Hebson G, Grimshaw D, Marchington M, Cooke FL. 2002. PPPs and Ethos Sector : Case Studi Evidence from the Health and Local Authority Sectors". <http://www.leeds.ac.uk>.
- Kelso G. 2007. "Ethos Organizational Career Management Mode". http://ethoscmg.com/articles/org_career_mgmt_model.pdf
- Macleod A. 2008. "Generation Y: Unlocking the Talent of Young Managers". <https://www.managers.org.uk/>
- Mulford B. 2003. "School Leaders: Changing Roles And Impact On Teacher And School Effectiveness". <http://www.oecd.org/edu/pdf>
- Neanu SC. 2012. "The Ethos of Cost Management". <http://store.ectap.ro/articole/308.pdf>
- Norris P. 2004. "Still a Public Service Ethos? Work Values, Experience, and Job Satisfaction Among Government Workers". <http://www.hks.harvard.edu/fs/pnorris/Acrobat/Public%20Service.pdf>
- Oktafiani A. 2010. *Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dengan Etos Kerja Guru di MAN Cibinong*, Jakarta: Jurusan Manajemen Pendidikan UIN Syarif Hidayatullah. Jakarta: 2010.
- Read Theory. 2013. "Tooools of Persuasion" Reading Comprehension Assessment". <http://englishforeveryone.org/PDFs/8ToolsofPersuasion.FreeSample.pdf>
- Sinamo, J.H. 2011. 8 Etos Kerja Profesional. Jakarta: Institut Dharma Mahardika.
- Sudirman T. 2003. *Membangun Etos Kerja Dalam Perspektif Tasawuf*, (Bandung: Pustaka Nusantara.
- Sutama, 2010. *Metode Penelitian Pendidikan: Kuantitatif, Kualitatif, PTK, R & D*. Surakarta: Fairuz Media.
- Tasmara T. 2002. *Membudidayakan Etos Kerja Islami*, Jakarta: Gema Insani Press.
- Wubbels T, Brok P, Tartwijk J, & Levy J. 2010. "Interpersonal Relationships in Education : An Overview of Contemporary Research". ISBN 978-94-6091-939-8. Published by: Sense Publishers, P.O. Box 21858, 3001 AW Rotterdam, The Netherlands <https://www.sensepublishers.com/>